

España

Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Florentino Felgueroso (FEDEA) y Rafael Doménech (BBVA Research), coordinadores*

Juan Ramón García (BBVA Research), Marcel Jansen (UAM y FEDEA), Sergi Jiménez (UPF, BSE y FEDEA), Sirenia Vázquez (BBVA Research) y Analía Viola (FEDEA)

28 de febrero de 2025

En esta edición del OTMT, analizamos la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta el último trimestre de 2024. El informe consta de cuatro partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados. En la segunda se analiza la evolución reciente del mercado de trabajo y, en especial, los efectos de la última reforma laboral (RL-2021) desde la perspectiva de los flujos y la rotación laboral. La tercera parte se centra en las competencias verdes, qué son y quién las tiene. Finalmente, en la cuarta parte, se aborda el tema de las diferencias de género en las tasas de empleo y actividad en edades avanzadas y su impacto en las pensiones.

1. Empleo, paro y actividad económica

La creación de empleo repuntó en el cuarto trimestre de 2024

El incremento de la ocupación se situó entre el 0,5% trimestral CVEC de las personas afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social y el 0,9% de las ocupadas según la Encuesta de Población Activa (EPA).

Este avance fue mayor que el registrado en el tercer trimestre, excepto en los puestos de trabajo. Más allá de las diferencias entre fuentes de información, el comportamiento del pluriempleo, que aumentó en el tercer trimestre de 2024 y se estancó en el cuarto, contribuyó a explicar la evolución diferencial de los puestos de trabajo.

La creación de empleo volverá a repuntar en el primer trimestre de 2025 dados los registros de afiliación a la Seguridad Social de enero y la primera quincena de febrero

El crecimiento de la población ocupada por cuenta propia y asalariada con contrato indefinido compensó el descenso de la temporal

Tras caer en el tercer trimestre de 2024, el empleo por cuenta ajena avanzó el 2,1% trimestral CVEC en el cuarto. El aumento de la población trabajadora con contrato indefinido ganó tracción (0,9%) y compensó la disminución de la temporal, que retomó la tendencia decreciente iniciada en 2022.

La población de nacionalidad extranjera explicó, de nuevo, el grueso de la creación de empleo en el 4T2024 (70% CVEC). La ocupación solo se redujo entre la española de 35 a 44 años, como en los doce trimestres precedentes.

*: Agradecemos los comentarios y sugerencias de Ángel de la Fuente.
La presentación del Observatorio está disponible en <https://laboral.fedea.net/>

La inmigración también impulsó el incremento de la población activa pese a la contracción de la tasa de actividad

La población activa ha aumentado de forma ininterrumpida desde el segundo trimestre de 2021 (1,5 millones de personas CVEC) debido al crecimiento de la población de nacionalidad extranjera en edad de trabajar y a pesar del descenso de la propensión a participar en el mercado laboral desde finales de 2023, sobre todo de la población española.

Tanto las horas trabajadas por ocupado como el empleo contribuyeron a la recuperación del tiempo de trabajo

Las horas trabajadas por el conjunto de la población ocupada avanzaron un 1,8% trimestral CVEC entre octubre y diciembre, 1,4 puntos más que en el tercer trimestre.

Tanto la creación de empleo (margen extensivo) como el incremento de las horas trabajadas por ocupado (margen intensivo) explicaron el aumento del tiempo de trabajo. A diferencia del margen extensivo, el intensivo todavía no ha recobrado el nivel prepandemia debido a que el porcentaje de personas ocupadas que no trabajaron (12,1% CVEC en el 4T2024) continúa en máximos históricos, excluido 2020. La causa principal de este fenómeno es la incidencia creciente de las bajas por enfermedad o incapacidad y de las vacaciones o permisos.

El deterioro de la productividad por hora redujo el PIB por persona ocupada

Después de cuatro trimestres al alza, el PIB por persona ocupada disminuyó un 0,2% trimestral CVEC entre octubre y diciembre. El repunte del margen intensivo fue insuficiente para contrarrestar la mayor contracción de la productividad por hora trabajada desde mediados de 2021 (-1,1% trimestral CVEC).

El descenso del paro y de las restantes medidas de infrautilización de la mano de obra ganó tracción

La creación de empleo (0,8% trimestral CVEC), unida al incremento moderado de la población activa (0,3%), provocó que tanto la tasa de paro (10,8% CVEC) como las restantes medidas de infrautilización de la mano de obra siguieran cayendo en el cuarto trimestre.

La incidencia del paro de larga duración bajó entre octubre y diciembre de 2024, pero todavía un 29,2% CVEC de los desempleados que no han encontrado trabajo lo busca desde hace al menos un año.

Las vacantes habrían crecido menos de lo sugerido por la caída del paro, lo que apuntaría a una mejora de la eficiencia de los emparejamientos laborales

Tras menguar inesperadamente en el tercer trimestre de 2024, se prevé que las vacantes aumenten un 4,1% trimestral CVEC en el cuarto hasta superar las 152.000.

Dada la evolución de la población activa, la tasa de vacantes se elevaría hasta los 0,62 puestos por cada mil personas activas, en línea con la evolución registrada desde mediados de 2022.

Los datos de 2024 sugieren un desplazamiento moderado de la curva de Beveridge hacia el origen.

La revalorización del salario por hora trabajada y por ocupado en las grandes empresas se moderó

Por el contrario, la retribución por asalariado y los costes laborales unitarios se incrementaron. La revalorización salarial media pactada en los convenios colectivos con efectos en 2024 se situó en línea con la recomendada en el V AENC.

2. Flujos y reforma laboral

La tasa de temporalidad continuó descendiendo en 2024

El porcentaje de personas asalariadas con contrato temporal se redujo 1,1 pp en la EPA y 0,8 pp en los registros de afiliación al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) en 2024.

La reforma laboral ha permitido que España converja en tasas de temporalidad con los países de su entorno, pero no en transiciones del empleo al paro

España ha pasado de doblar la tasa de temporalidad media de la UE a converger con otras economías europeas. Con todo, continúa entre los Estados miembros que lideran el ranking de este indicador.

Por otra parte, la convergencia en tasas de transición del empleo al paro se ha detenido a partir de 2022.

El paro registrado cayó en 2024 y su tasa de rotación apenas varió, mientras que el 'paro efectivo' repuntó

El número de trabajadores fijos discontinuos en periodo de actividad siguió creciendo. Las disparidades entre las cifras que proporciona la EPA y la afiliación al RGSS persisten.

La tasa de rotación de la afiliación al RGSS no ha cambiado desde el segundo año de aplicación de la reforma laboral

Las tasas de alta y baja de afiliación al RGSS no han crecido desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021 a pesar de que la economía española se encuentra en una fase expansiva del ciclo económico.

Las tasas de baja por fin de contrato temporal han descendido de forma considerable con la caída de la contratación temporal, que ha sido parcialmente compensada por el aumento de las bajas por inactividad de los fijos discontinuos y, en menor medida, por dimisión o abandono voluntario.

3. Competencias verdes: ¿Qué son? ¿Quién las tiene? ¿Son necesarias?

Una condición necesaria para transitar hacia una economía baja en carbono es contar con una oferta de trabajo que disponga de las competencias para llevarla a cabo.

Según el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), las competencias verdes son “los conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarios para vivir, trabajar y actuar en economías y sociedades que buscan reducir el impacto de la actividad humana en el medio ambiente”. Esta definición genérica comprende todos los conocimientos imprescindibles para garantizar la sostenibilidad medioambiental, que es un concepto más amplio que el de descarbonización. Esto significa que pueden existir competencias verdes que no contribuyan a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero como, por ejemplo, el cuidado del ganado. Por tanto, no solo es importante analizar el indicador agregado de habilidades verdes, sino identificar aquellas que favorecen la transición energética.

La demanda de talento verde crece a un ritmo mayor que la oferta

A nivel global, la demanda de mano de obra con habilidades verdes ha aumentado un 6% anual entre 2021 y 2024, mientras que la oferta lo ha hecho un 3%, lo que ha agravado la escasez de talento verde.

Conocer quién tiene y quién carece de competencias verdes y qué tipo de habilidades ha adquirido resulta clave para diseñar políticas eficaces que impulsen la transición ecológica, adaptar los programas educativos y formativos con la finalidad de equilibrar la oferta y demanda y analizar grupos vulnerables.

Para medir la ‘intensidad verde’ (i. e., el peso de las habilidades verdes) en España, analizar su evolución temporal y realizar un perfil sociodemográfico, se une la taxonomía de competencias y ocupaciones de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias y Ocupaciones (ESCO) con la información que proporcionan los ficheros de microdatos trimestrales de la Encuesta de Población Activa entre 2015 y 2024.

El peso de las competencias verdes en el empleo es moderado (4%)

Su tendencia es ligeramente decreciente desde 2015, en línea con el promedio de la UE-27.

La intensidad verde es baja tanto en España como en el conjunto de Europa principalmente por dos motivos. En primer lugar, por la concentración de ocupaciones con habilidades verdes en el sector primario, que apenas representa el 4% del empleo total en España, y su escasa presencia en actividades del sector servicios, como el comercio, o de la industria manufacturera.

En segundo lugar, la propia construcción de nuestra variable de interés afecta a la medición del fenómeno. La intensidad verde es el cociente del número de competencias verdes específicas de una ocupación entre el total de competencias necesarias para llevarla a cabo. Este denominador es diferente para cada ocupación. Si el número de habilidades requeridas en las ocupaciones cualificadas es mayor que en las menos cualificadas, un indicador agregado puede estar magnificando la importancia de profesiones poco cualificadas y minimizando la de otras más intensivas en habilidades.

España destaca en competencias verdes relacionadas con agricultura y biodiversidad. Tiene margen de mejora en renovables y eficiencia energética

Para solventar los inconvenientes del indicador agregado, se han clasificado las competencias verdes en cinco grupos combinando técnicas de procesamiento de lenguaje natural y criterio experto: biodiversidad y agricultura, que aglutina el 40% del total de habilidades verdes; políticas y estudios ambientales (24%); reciclaje y residuos (17%); energía renovable y eficiencia energética (8%) y otras (11%).

La tipología de las personas trabajadoras con más intensidad verde cambia por grupo de habilidades.

Si se considera el agregado de competencias verdes, el perfil sería el de un hombre, entre 40 y 54 años, con estudios primarios o menos, que trabaja por cuenta propia a jornada completa en los sectores primario, suministro de agua y gestión de residuos, suministro de energía o actividades administrativas.

Las habilidades en agricultura y reciclaje explican que el peso de la intensidad verde sea mayor entre la población madura, con bajo nivel de estudios y ocupada en la agricultura o en el sector de suministro de agua y gestión de residuos.

Por el contrario, quienes tienen competencias en eficiencia energética o políticas ambientales son (más) jóvenes, tienen una titulación universitaria y trabajan en las actividades de suministro de energía, construcción o suministro de agua y gestión de residuos.

Para lograr la neutralidad climática, será necesario incrementar los conocimientos de la población sobre renovables y eficiencia energética y diseño de políticas medioambientales, en donde España se encuentra por debajo de la media de la UE-27, lo que exige impulsar la educación superior y diseñar programas formativos que capaciten a la población adulta. La finalidad es satisfacer la demanda creciente de profesionales que faciliten a la economía española aprovechar su potencial renovable.

4. Trabajo y jubilación en edades avanzadas. El rol del género

Las cohortes de población anteriores a 1955 muestran grandes diferencias de género en participación laboral y empleo. A partir de la cohorte de 1960, las diferencias de tasas de actividad y empleo se han reducido sustancialmente, probablemente a costa de un descenso de la fecundidad, entre otros factores.

Las desigualdades en la carrera contributiva tienen un impacto en la jubilación

Las diferencias en participación y empleo se trasladan a los años cotizados promedio con los que se jubilan hombres y mujeres. Estas divergencias en la carrera contributiva son notables. Aunque se reducen en el tiempo y con la cohorte, en la actualidad aún representan entre 7 y 8 años.

Las reformas de la jubilación impactan en las diferencias de género y en los patrones de salida del mercado laboral

Los patrones de salida responden a los cambios en las reglas de jubilación en el tiempo. La jubilación anticipada (antes a los 60-61 años y, en actualidad, a los 63 años) es mucho más frecuente entre hombres que entre mujeres debido a los requisitos de elegibilidad. La ratio entre jubiladas y jubilados, que era de 0,36 en 1997, aumentó hasta 0,80 en 2023.

Las diferencias salariales y de años cotizados entre hombres y mujeres generan brechas en la base reguladora

Las diferencias salariales entre géneros se traducen en divergencias importantes en la base reguladora (-25% para la cohorte de mujeres de 1935 y -20% para la de 1956).

Del mismo modo, las disparidades en años cotizados se traducen en porcentajes de la base reguladora diferentes (-12 pp para la cohorte de 1935 y -4 pp para la de 1956).

La combinación de estas diferencias ha generado menores pensiones iniciales, que programas como el complemento de mínimos o el complemento de maternidad no corrigen (-31% menos para la cohorte de 1935 y -17% menos para la de 1956).

Las condiciones de elegibilidad han retrasado la jubilación de las mujeres y ampliado la brecha de género

La edad media de acceso a la pensión siempre ha sido mayor para las mujeres a causa de las condiciones de elegibilidad.

La reforma de 2002, que generalizó el acceso a la jubilación anticipada, redujo la edad media de acceso a la pensión de jubilación. Por el contrario, la reforma de 2011/13 la incrementó, especialmente para las mujeres.

El aumento de la brecha de género puede afectar a la diferencia de esperanzas de vida.

Hay incertidumbre sobre el futuro de la jubilación parcial

La jubilación parcial es un programa marginal, y no está claro si los nuevos cambios legislativos introducidos en 2025 podrán reactivarlo. La jubilación demorada es una opción minoritaria con incentivos limitados.

La jubilación activa, vigente desde 2013, ha tenido poca acogida, especialmente entre las mujeres

La jubilación activa, introducida en 2013, no ha acabado de despegar, sobre todo entre las mujeres (mayoritariamente trabajadoras). El cambio regulatorio introducido en 2022, que exige un año de tránsito por la jubilación demorada, ha liquidado el programa, especialmente entre los trabajadores por cuenta propia.

AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA en su sitio web www.bbvarresearch.com.

INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 5ª planta. 28050 Madrid (España).
Tel.: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25
www.bbvarresearch.com